

## 女性の職業能力とキャリア設計

中村真人（本学文理学部教授）

### 1. 女性の職業参加とキャリア設計

女性の職業参加を推進するためには、生涯を見通した自覚的な職業生活の設計が進められなければならないことを、既に見てきた<sup>(1)</sup>。職業生活の設計と、職業を通じた社会参加という営みの中核となるのが、能動的な職業能力の開発である。職業能力開発を進める社会的制度として、現代日本において最も有力なのは、企業が従業員に対して施す企業内職業教育・訓練である。しかし、「能動的」とは、企業などから与えられるままに教育・訓練の機会とサービスを受けるのではなく、自らの設計にふさわしい職業能力形成を選びとっていくことを意味している。

一人の人間の生涯と運命が、一企業に深く依存しすぎたり、支配されたりすることのないような働き方を考えようとするとき、能動的な職業能力開発は、労働者にとって、性別を問わず重要なことである。雇用の流動化と処遇の個別化が進む現代の企業労働の世界においては、また、企業間労働移動が否定的な意味合いを持つことなく、むしろ職業能力と個別的労働条件の向上を意味するものとなることが目指されてよい。そう考えた場合には、現代企業に働く多くの人々の労働生活にのぞむ態度はいまだに受動的であり、もっと能動的になることが求められよう。

さらに、女性に焦点を合わせて考える場合に、特に忘れてはならない課題がある。ひとの生活過程は、職業生活の過程と、職業生活によって得られた生活資料を消費して生命と生活を再生産する過程とからなる。これらの全生活過程が、配偶関係にある男女（およびその子供）からなる家族によって、日々、再生産されるという形態が、現代社会の現実として広く典型的に見られる。そのような家族生活の形態のもとでは、循環していく全生活過程のなかで、職業労働と再生産労働とを男女両性間でどのように分け持っていくか、を考え直してみることが、女性の職業参加の推進にとって、大切な課題となる。職業生活の設計とは、生活をともにする人々との関係という文脈のなかで、長期間にわたる全生活と職業生活とのあり方を見直し、組み立て直してみようことを意味する。

### 2. キャリアという視点

昨今、キャリアという言葉がよく用いられているけれども、かなり多義的である<sup>(2)</sup>。ここでは、社会科学的な労働研究の視点から、「一人の生涯にわたる、労働生活を中心とした全生活のなかでの、地位・役割の連鎖」としてとらえることとする。人が社会生活を営むとは、社会構造のなかになんらかの地位を占め、その地位に対応した一群の役割を自分の社会的行為として遂行することである<sup>(3)</sup>。全生活のなかに労働生活があり、労働生活のなかに有形の報酬が得られる職業労働と、そうでない労働とがある。これらの諸要素をどう組み合わせしていくかは、生活をともにする人々との関係のなかで各人が決定することである。さらに、生涯にわたる生活の各段階に応じて、これらの組み立てられ方は違ってくる。

キャリア career という言葉は、語原であるフランス語の *carrière* の「競走路」（英語の *racecourse*）という意味にも表れているように、個人が自らの責任で投企する営みという意味合いを含んでいる。キャリアの形成とは、未知で不確実な未来にむけて敢えて自らを投げ出すことによって、自己の価値を確かめていこうとする企てである。職業生活の単なる成り行きとしての結果や、成り行きを回顧した生活史からは、区別されなければならない。このように、キャリア形成は、自己責任による投企であるが、社会内で行なわれる以上、周囲の人々との関わりのなかの出来事であり、それゆえ、他者からの援助と他者への援助も生じてくる。また、不確実な未来に向けて設計される以上、意図せざる結果や予期しない出来事に出会って、絶えず再設計されなければならない。

### 3. 地位・役割の構造とキャリア設計

さて、一人の人間は、さきに述べたような生活の全過程のなかで、ただ一つの地位を占めているのではない。むしろ、生活の各場面に対応した地位を占め、役割を

果たそうとしている。たとえば、職場では一人の労働者としての役割があり、家庭では家族の一員としての役割があり、余暇に体育活動や文化活動の集まりに参加するとすれば、そこでの役割がある。このように、一人の人間に対応する地位・役割は多元的である。それゆえ、職業労働のなかで果たさなければならない義務と、家庭生活のなかで遂行すべき業務とが、両立できなくなる事態も生じてくるのであり、またそれらの両立が生活課題となりもするのである。

さらに、一人の人間に与えられた地位・役割は、一時点において多元的であるとともに、生涯を通じて見る場合には、時系列上に継起することになる。すなわち、一人の生涯には、複合し継起する、多元的な地位・役割の系列がある<sup>(4)</sup>。この、多元的な地位・役割と、時系列とを、縦と横にもつ全生活の二次元行列のうえに、労働生活をどのように位置づけていくか、という課題が、キャリア設計の核心にある。

#### 4. キャリア形成における転機の意味

従来、「終身雇用」と呼ばれてきたような長期雇用慣行のもとでは、特定の企業など一つの組織に同一職種で勤続を重ねるといった職業経歴が、暗黙のうちに典型と見なされていた。しかし、キャリアについて先に述べたように考えるとすれば、はるかに多様な職業生涯のあり方を設計していくことができる。そうした多様な発想の一つとして、「複線キャリア」がある。

実際にあった事例を二つほど示そう。1970年代初頭に大学の文系学部を卒業し、事務機メーカーに勤務していた男性が、30年余りの会社員生活を送るなかで、余暇に日本や中国の伝統武術を学び、それらを教授する民間認定資格も有するに至っていた。勤務を続けていた会社を、停年退職年齢に達する前に自発的に退職し、武術と健康法の道場を開設した。事務職・管理職として管理や企画に携わってきた会社員生活のなかで、合理主義的な計画性、リスク管理能力、人間関係形成の能力といった資質は、おのずから形成されていた。これらの資質は、一年という短期間に、個人企業としての道場経営を収益面でも安定的な軌道にのせるに十分なものだった。

また、1940年代なかばに教養主義的な高等教育をおえたある女性は、結婚して家庭生活を営んでいたが、何人かの子供をもうけたのちに服飾デザインの教育・訓練をうけて、幸いにその世界で成功を見た。彼女の夫は、それまでの勤務を辞めて、妻の新事業を管理・運営面で支えることを自らの新しい職業とした。

#### 5. キャリア形成を援助する社会制度

組織間にまたがる異動、退職と入職、転職といった職業生涯の上での大きな変化は、キャリア形成の障害ではなく、むしろ貴重な契機である。ただし、そのためには、職業生涯のなかで顕在的にも潜在的にも形成される能力を、生活をともにする人々と織りなす人間関係という文脈に位置づけて考えることが必要であろう。

しかし、自己を理解し、職業を理解し、両者の適合を図っていくことは容易ではない。個人によるキャリア形成のための自己決定を援助する社会的な諸制度の整備が近年求められるようになってきたのは、このことと関わっている<sup>(5)</sup>。労働者を雇用する事業主、公的機関、人的資源に関する民間サービスなど、多様な主体によって援助が提供されることと、それらが有意義に利用されることが求められている。

[注]

- (1) 中村真人「女性の職業能力開発について—その意義と方法—」(『女性学研究所年報』第13号(通巻24号), 2003年)。
- (2) たとえば、木村周『キャリア・カウンセリング—理論と実際、その今日的意義—』(改訂新版, 社団法人雇用問題研究会, 2003年)では、冒頭2ページにわたって、キャリアという言葉の多様な定義が列挙されている。
- (3) Linton, R., *The Cultural Background of Personality*, 1945 (『文化人類学入門』東京創元社, 1952年)。
- (4) Merton, R. K., *Social Theory and Social Structure* (rev. ed.), 1957 (『社会理論と社会構造』みすず書房, 1961年)。
- (5) 厚生労働省『キャリア・コンサルティング研究会報告』厚生労働省, 2002年。

(なかむら・まさと/2003年度個人研究員)